



## Négo de branche Classification / Rémunération : les employeurs « déplacent » les bornes !

**E**n 2006, la CFDT avait refusé de signer l'accord communément appelé "1/2 NR" qui a divisé le pas de NR par deux, passant de 4,6% d'augmentation par NR à 2,3% en moyenne. A l'époque, les employeurs affichaient la volonté de récompenser plus souvent les agents des IEG...

**L**a CFDT avait eu raison car les « bonnes » intentions initiales des employeurs se sont rapidement envolées : la règle aujourd'hui c'est 1 NR (très exceptionnellement 2NR) et très rarement deux années de suite. L'octroi de 3 ou 4 NR n'étant plus d'actualité depuis bien longtemps !

**D**ans le cadre de la négociation en cours, les employeurs proposent de diviser à nouveau le pas de NR, mais cette fois .... par 23 !

**I**ls proposent qu'une augmentation puisse être attribuée avec des variations de 0,1% en partant d'un seuil minimum de 1% (ou 20€ brut/mois pour les bas salaires soit l'équivalent de 1,3% pour les premiers niveaux de rémunération).

On peut facilement imaginer la difficulté qu'auraient les managers à justifier des différences d'augmentation de 0,1 % d'un agent à l'autre (soit 2,5 €/mois pour un agent en GF 9 NR 120 avec 20 ans d'ancienneté)...

### Chat échaudé craint l'eau froide !

**A** l'image de ce qui s'est produit avec les 1/2 NR, la CFDT n'a donc aucune confiance sur les nouvelles intentions des employeurs, les salariés méritant mieux qu'une telle aumône...

La CFDT ne s'oppose pas à l'idée de faire évoluer le système actuel pour permettre aux managers de reconnaître suffisamment d'agents et de différencier dans la mesure du raisonnable les augmentations individuelles .... Mais pas à n'importe quel prix !

La CFDT serait prête à étudier une évolution, mais qui soit positive pour les agents, en partant d'un seuil minimum d'augmentation individuelle à 2,5 % et des pas de NR permettant plus de souplesse que le système actuel tout en restant significatifs (mais certainement pas 0,1% !)

**➡➡➡ Pour la CFDT, le premier des verrous qu'il faut lever prioritairement est celui du pourcentage de masse salariale que les employeurs sont prêts à consacrer aux augmentations générales et individuelles.**

**L**es employeurs ciblent un taux durable autour de 2,2 % toutes mesures confondues !

Il est évident qu'**avec une telle projection la CFDT n'entrera pas dans une négociation réformant notre système de rémunération pour les 30 ou 40 prochaines années.** Avec un taux aussi bas, il est impossible de gérer les augmentations générales, l'ancienneté, les mesures salariales individuelles, et ce, quel que soit le système mis en place !

**S**i les intentions des employeurs n'évoluaient pas sur ce point, il nous paraîtrait plus sage dans l'intérêt des agents de poursuivre avec le système actuel. D'autant qu'en cas de rebond de l'économie et donc de retour de l'inflation notre système remplit bien sa fonction !

**La CFDT va lancer prochainement une enquête auprès de ses adhérents afin de recueillir leur avis sur le système de rémunération et de classification, et les suites éventuelles à donner aux propositions des employeurs.**

